



به مناسبت سال اهدایمقامان (ع)

## منشور اخلاقیات سازمانی در کلام

### مولا علی (ع)

نوشته دکتر سید مهدی الوانی

ای علی که جمله عقل و دیده‌ای

شمه‌ای واگو از آنچه دیده‌ای

(مولانا)

#### چکیده

مدیران و کارکنان سازمانها برای به انجام رساندن امور سازمانی خود علاوه بر معیارهای سازمانی و قانونی نیاز به مجموعه‌ای از رهنمودهای اخلاقی و ارزشی دارند که آنان را در رفتارها و اعمال اداری و سازمانی‌شان یاری دهد و نوعی هماهنگی و وحدت رویه در حرکت به سوی شیوه مطلوب جمعی و عمومی را برایشان مهیا سازد. «منشور اخلاقیات سازمان» چنین موضوع مهمی را در سازمان تحقق می‌بخشد.

در مقاله‌ای که مطالعه خواهید کرد، در تلاطم حرکت‌های نوید بخشی که در بهره‌گیری از کلام هدایت بخش مولا علی (ع) در جامعه سازمانی کشور تاکنون صورت پذیرفته است تلاش شده تا در سال این ابر مرد تاریخ اسلام، و با استعانت از کتاب مستطاب نهج البلاغه، کتابی نو تر از کلام خدا و فراتر از سخن بشر، چارچوب اولیه منشور اخلاقیات سازمانی ارزشی - اعتقادی تدوین و تنظیم شود تا انشاءالله با یاری اندیشمندان و علمای این مرز و بوم، این طرح اولیه توسعه یابد و راهنمایی برای مدیران و کارکنان سازمانهای عمومی کشور تهیه و تدارک شود.

#### مقدمه

می‌شود و آنان را در رفتار و عملکردهایشان به سوی آرمانهای ارزش سازمان هدایت می‌کند. انسانها متفاوتند و بسا دیدگاه‌های متفاوتی در سازمان گسردهم

منشور اخلاقیات سازمانی، سندی است حاوی معیارهای اخلاقی - ارزشی که برای ایجاد هماهنگی و وحدت رویه و روش در بین کارکنان سازمان تدوین

مصلحت عامه بیان داشته است و آنها را ارکان منشور  
مسی نامند.

روهو (Robe, 1989) اخلاقیات حاکم بر سازمانهای دولتی را  
شایع ارزشهای موجود در جامعه و جهان بینی حکومتها  
می داند. بدین ترتیب منشور اخلاقیات بازتاب و انعکاسی از  
ارزشهای غالب در محدوده فعالیتها و وظایف سازمانی  
خواهد بود. پوزنر و شمیت (Posner & Schmidt, 1994) بر  
فرهنگی و جمع گرایی تأکید کرده اند و بر این باورند که  
مدیران باید ضمن حفظ آزادی و ارزشهای فردی، منافع  
جمع و مصالح اجتماعی را نیز محترم بدانند و منشور  
اخلاقیات سازمانی نیز باید بر همین دو رکن استوار شود.  
دوبل (Dobel, 1990) از سه دسته معیار اخلاقی نام می برد:  
احساس مسئولیت در برابر حکومت؛ مسئولیت فردی؛  
تورلدیشی و خیر خواهی. توجه کردن به این سه معیار،  
مجموعاً فرد را در سازمان از نظر ارزشی - اخلاقی به  
نصبی گیری صحیح قادر می سازد. دن هارلت  
(Denhardt, 1991) نویسنده دیگری است که از بنیادهای  
اخلاقی یاد می کند و برای منشور اخلاقیات سه رکن قابل  
است. عزت و آبرو؛ نیکخواهی، و عدالت. به زعم او، مدیران و  
کارکنان بخش عمومی باید در تصمیمها و اقدامهای خود به  
گونه ای عمل کنند که عزت و آبروی هیچ فردی خدشه دار  
نشود. همواره نیکخواهانه عمل کنند و عدالت و انصاف را  
در اعمال خود لحظه ای از نظر دور ندارند، منشور  
اخلاقیات باید ضامن تحقق این سه رکن در سازمان باشد.  
وارویک (Warwick, 1981) بهترین تعریف از نظر جامعیت را  
عروضه داشته است، از نظر او منشور اخلاقیات سازمانی باید  
در سرگیرنده چهار گونه مصلحت باشد: اول) مصلحت  
عمومی؛ دوم) مصلحت حکومتی و قانونی؛ سوم) مصلحت  
سازمانی و حرفه ای؛ و چهارم) مصلحت فردی.

#### یگانگی در مصالح چهارگانه

اگر بتوانیم بر اساس تعریف وارویک مصالح

می آیند، برای آنکه بتوانیم این تفاوتها را به اشتراک و یگانگی  
مبدل سازیم نیاز به سرمشق و الگویی داریم که آن را اصطلاحاً  
«منشور اخلاقیات سازمانی» نام نهاده اند.

اندیشمندان و علمای مدیریت در زمینه اخلاقیات  
سازمانی به دو نکته اساسی اشاره کرده اند. اول آنکه قوانین و  
ضوابط سازمانی اگر چه برخی هماهنگیها را در زمینه وظایف  
اداری و عملیاتی ایجاد می کنند، در موارد بی شماری سکت  
هستند و هیچگونه طریقی را برای تصمیم گیرندگان ارائه  
نمی کنند. نکته دوم آنکه آرمان اخلاقی - ارزشی سازمان برای  
همه افراد و اعضا روشن نیست و منشور اخلاقیات می تواند  
هادی و پاری دهنده مدیران و کارکنان باشد و آنان را به  
شناخت آرمانی مشترک از نظر ارزشی نایل سازد که این خود  
موجب انسجام، وحدت، و یکپارچگی سازمان و اعضای آن  
خواهد شد و همدلی و همسازی را در سازمان ایجاد خواهد کرد.  
در کشور ما که فضا آکنده از خداجویی و حق گویی  
است، نیاز به منشور اخلاقیات سازمانی به خصوص در بخش  
دولتی، محسوس است. کشوری که به حق دارای و اکثرین و  
متعالی ترین جهان بینیها و ارزشهاست، نمی تواند و نباید بدون  
منشور اخلاقیات سازمانی برگرفته از مکتب رفیع و انسان ساز  
اسلام، روزگار را سپری کند. در این مقاله نگارنده می کوشد تا  
با استفاده از فرماتها، مکتوبات و سخنان کهربار حضرت  
امیر المؤمنین علی (ع) که به راستی برترین الگوی مدیریت در  
عرصه کثی است خطوط کلی و ارکان منشور اخلاقیات  
سازمانی در کشور را ترسیم کند و چارچوبی را برای تدوین  
منشور اخلاقیات سازمانی تفصیلی به دست دهد.

#### تعریف منشور اخلاقیات سازمانی

تعریفهای مختلفی در مورد منشور اخلاقیات ارائه  
شده است که هر یک بر جنبه خاصی تأکید کرده است و مرور  
اجمالی آنها تصویر کلی و نسبتاً جامعی از این مفهوم را به  
دست می دهد. فردریکسون (Fredrickson, 1990) منشور  
اخلاقیات را حوالی محور برابری و عدالت اجتماعی و

شماری مصالح را در یک راستا، هم جهت و هماهنگ خواهد کرد و جایب برای تعارض و چسندگانی به صورت مخرب باقی نخواهد گذاشت. همه به سوی یک قبله و یک آرمان و هدف غایی می‌نگرند و این همراستایی نگاهها و یگانگی قلب هاست که هماهنگی و همعلی پدید می‌آورد. سیاست‌گذاران بخش عمومی، مسئولان حکومتی، مدیران سازمانی، و افراد جامعه همه به نوعی هماهنگی و وفای کلی می‌رسند و با وجود تفاوتها و اختلافات سطحی و روشی در عمق و مبانی باهم یکسان می‌اندیشند و عمل می‌کنند.

چهارگانه را تحقق بخشیم و منشور تدوین کنیم که این مصالح را به همراه هم در برداشته باشد، کاری بس بزرگ در زمینه اخلاقیات انجام داده‌ایم. زیرا یکی از مشکلات عمده بر سر راه تدوین منشور اخلاقیات سازمانی تضاد و تعارض در این چهار دسته مصلحت است. فرضاً ممکن است مصلحت فردی با مصلحت سازمانی ناسازگار شود یا مصلحت عمومی و شخصی باهم مطابقت نکند. این مسئله در جوامعی که مصالح چهارگانه در قالب یک نظام اعتقادی و ارزشی واحد قرار ندارد بسیار مشکل آفرین



نمودار شماره ۱. اثر نظام ارزشی - اعتقادی بر مصالح چهارگانه منشور اخلاقیات

## مصالح چهارگانه از دیدگاه نهج البلاغه و

### کلام مولا علی (ع)

الف - مصلحت عمومی، مصلحت عامه، مجموعه‌ای از ارزشهاست که توجه به آن راهنمای کارگزاران و مدیران سازمانهاست. محتوای این مجموعه فراتر از رعایت مسرف خواستها و آمال سیاسی است. مفهوم مصلحت عامه در تفویض رهبران، تحقق برابری، مساوات، و عدالت متبادله می‌شود. در اینجا به برخی از گزاره‌های متدرج در نهج البلاغه که گویای مصلحت عامه است اشاره می‌شود که هر یک رهنمودی است روشن برای سیاست‌گذاران و هدایت‌کنندگان جامعه.

است و تمام کوششها در مسیر سازش و مصالحه بین این عوامل متعارض شکل می‌گیرند. اما خوشبختانه در جامعه‌ای که نظام ارزشی و اعتقادی همچون پختری فزاینده مصالح عمومی، حکومتی، سازمانی و شخصی را در بر گرفته است نوعی وحدت، انسجام، و هماهنگی میان این عوامل برقرار شده است و هیچ گونه ناسازگاری و تعارضی در منشور اخلاقیات سازمانی بروز نمی‌کند. در نمودار شماره ۱ اثر سازگار کننده نظام ارزشی - اعتقادی بر مصالح چهارگانه منشور اخلاقیات نشان داده شده است.

بر اساس نمودار مذکور، هرگاه نظام ارزشی - اعتقادی در جامعه نهادینه شود و به صورت ارزش مسلط و غالب درآید

ب- مصلحت حکومتی و قانونی. مصالح و منافع حکومتی و قانونی اصفه‌ای جامعه در قالب موازین و اصول مصوّب تبیین می‌شوند. از تکلیف‌های کارگزاران و مدیران سازمانها رعایت قانون و احترام به آن است. اما باید به خاطر داشت که رعایت قانون به معنای بی‌روی بی‌چون و چسرا و ماشینی از قوانین نیست بلکه باید مدیران روح قانون را درک کنند و آن را با مصالح مراجعان و مصالح قانونی را با مصالح عامه تطبیق دهند.

حال از فرمایش علی (ع) در مصلحت حکومتی و قانونی بهره می‌گیریم:

۱- و جنگ در ریمان قرآن زن و از آن نصیحت پذیر، حلالش را حلال و حرامش را حرام گیر و حقی را که پیش از این بوده است. تصدیق دار... (نامه ۶۹، ص ۲۵۳).

و آنجا که کار بر تو گران شود و دشوار و حقیقت کارها نآشکارا، به خفا و رسولش باز آرز... و باز گویید آنکه به خفا گرفتن محکم کتاب او قرآن است. و باز گرداندن به رسول گرفتن سنت جامع اوست که پذیرفته همگان است. (نامه ۵۴، ص ۳۳۱).

۲- و آیین بستیدهای را بر هم مریز که بزرگان این امت بدان رفتار نموده‌اند و مردم بدان وسیلت بهم پیوسته‌اند، و رعیت با یکدیگر سازش کرده‌اند. و آیینی را مکه که چیزی از استهای نیک گذشته را زبان رسالت، تا پادشاه از آن نهفته نشت باشد و گناه، شکستن آن بر تو ماند. (نامه ۵۴، نهج البلاغه، شهیدی، ص ۳۲۹).

۳- و از حضورش از فرموده رسول (ص) پرسیدند: پیری را با خضاب بپوشانید و خود را همانند بیهود مگر دانید؟ گفت: او که درود خدا بر وی بلا چنین فرموده و شمار مرد دین اندک بود اما اکنون که میدان اسلام فزاید گردیده و دعوت آن به همه جا رسیده، هر کس آن کند که خواهد. (کلمات قصار، نهج البلاغه، شهیدی، ص ۳۶۳).

۴- ترانرسد که آنچه خواهی به رعیت فرمایی. و بی‌دستور به کاری دشوار در آیی. (نامه ۵، نهج البلاغه، شهیدی، ص ۲۷۱).

۱- شما و همه فرزندانم و کسانی را که نامه من بشو رسد سفارش می‌کنم به ترس از خدا و راستی کارها. و آشتی با یکدیگر، که من از جد شما (ص) شنیدم که می‌گفت: آشتی دادن میان مردمان بهتر است از نماز و روزه سالیان. اوصیت علی (ع)، نهج البلاغه، شهیدی، ص ۳۶۱. ترس از خدا موجب بی‌ثباتی درونهای کور شجاعت و درمان بیماری کالیبداتان و زفایده فساد همان مأخذ، ص ۱۹۸).

۲- پس، داد مردم را از خود بدهید. (نامه ۵۶، نهج البلاغه، شهیدی ص ۳۲۲).

... با همگان یکسان رفتار کن. گاهی که گوشه چشم به آنان افکشی یا خیره نگاهشان کنی. یا یکی را به اشارت خوانی. یا به یکی تحیتی رسانی. تا بزرگان در تو طمع ستم بر ناتوانان نبینند و ناتوانان از عدالت مایوس نگردند. (نامه علی (ع) به یکی از ایلیان خود، نهج البلاغه، شهیدی، ص ۳۲۰).

میانان نگو کار و بدکار در دیدمات برابر آید (همان مأخذ، ص ۳۲۸). ستم رفتن بر بندگان بدترین توشه است برای آن جهان. (ص ۳۹۸).

۳- حال آن دست درباره من نیکوست که راه میانه پوید و از افراط و تفریط دوری جوید (همان مأخذ، ص ۱۶۵). میانه رو باش و از زیاده روی دست بردار... (همان مأخذ، ص ۲۸۲).

بدین ترتیب مصلحت عامه در کلام مولا علی (ع) با چند ویژگی هماهنگ و منسجم شکل گرفته است: مصلحت عامه با تقوی، خداترسی، عدالت، انصاف، میانه روی، تعادل و برهان و مدیران عالی تعیین می‌شود.

**مصلحت عامه**

- در امور، تقوی و خداترسی پیشه کنید.
- در کارهایتان عدالت و انصاف را از یاد نبرید.
- میانه رو و متعادل باشید و از زیاده روی بپرهیزید.

انسان سازمانی و ویژگیها و خصوصیات سازمان را به خود می‌گیرد و از خصایل انسانی عاری می‌شود. در منشور اخلاقیات سازمانی جامعه ما مصلحت و منفعت سازمانی و حرفه‌ای نباید به گونه‌ای تلویح شود که سایر ارزشها، مخلوش و متکوب نشوند.

بهر موری، تخصص‌گرایان، توجه به دانش و علم در رشته کاری و ایجاد وحدت در سازمان از زمره مقوله‌های هستند که در مصالح سازمانی و حرفه‌ای باید مدنظر باشند. اینک در کلام مولا علی (ع) به دنبال رهنمودهایی می‌گردیم که منشور اخلاقیات سازمانی جامعه ما را در این بخش شکل می‌دهند:

۱- جایگاه زمامدار در این کار، جایگاه رشته‌ای است که مهرها را به هم فراهم آورد بر نفس را ضمیمه بر نفس دیگر دارد. اگر رشته بترسد، مهرها پراکنده شود و از میان رود و دیگر به تمامی فراهم نیاید، (خطبه ۱۲۷، ص ۱۲۲).

۲- با دانشمندان فراوان گفتگو کن و با حکیمان فراوان سخن در میان ته، در آنچه کار شهرت را استوار دارد و نظم را که مردم پیش از تو بر آن بوده‌اند برقرار، (نامه ۵۳، ص ۳۲۹).

۳- و والی چنانکه باید از عهده آنچه خدا بر او واجب کرده بر نیاید، جز با کوشش و از خدا باری جشن و خود را برای اجرای حق آماده نمودن، (نامه ۵۳، ص ۳۳۰).

۴- دلت را به لغز زنده‌دار و به پارسایی بگیران، و به یقین نیرو بخش و به حکمت روشن گردان، (نامه ۳۱، ص ۳۹۶).

۵- مدیرینها میدانهای آزمایش مردان است، (حکمت ۲۲۲، ص ۱۱۹۱).

۶- کاری که به عهده‌توست، نماندوش تو نیست بلکه هر کورنت امانتی است، آن که تو را بدان کار گمارده، نگاهبانی امانت را به عهده‌ت گمارده، (نامه ۵، ص ۲۷۴).

۷- پس شریح مبادا این خانه را از جز مال خود خریده با بهای آن را از جز حلال به دست آورد بدانی. چه آنکه،

۵- چون کار حکومت به من رسید، به کتاب خدا و آنچه برای ما مقرر نموده و ما را به حکم کردن بدان امر فرموده نگویسم، و از آن پیروی کردم، (خطبه ۲۰۵، ص ۱۳۹).

۶- اما بعد من پندهای از زندگان خدا را به سوی شما فرستادم که در روزهای بیم نخواستید و در ساعت‌های ترس از دشمن روی برتافتید. آنچه که حق بود سخن او را بشنوید، و او را فرمان برید، (نامه ۳۸، ص ۳۱۲).

همچنانکه در کلام مولا علی (ع) مشاهده می‌شود مصلحت حکومتی و قانونی در گرو رعایت قانون و اجرای درست آن است؛ با گذشت زمان نیز باید قانون را بررسی کرد و در آن حکم و اصلاح لازم را به عمل آورد. مگر در مورد کتاب خدا که حکم آن ابدی و زالی است.

#### مصلحت حکومتی و قانونی

- از احکام الهی به عنوان قوانین الزامی و ابدی می‌چون و چرا اطاعت کنید.

- در اجرای قوانین تعطف‌پذیری داشته باشید.

- بدون دستور و قانون به کاری دست مزید.

ب- مصلحت سازمانی و حرفه‌ای، سومین جزء تشکیل دهنده منشور اخلاقیات سازمانی، رعایت مصالح سازمانی و حرفه‌ای است. همان گونه که قبلاً اشاره شد توجه همه جنبه و متعادل به ترک آن ارزش منشور اخلاقیات سازمانی از اهمیت فراوانی برخوردار است. به مصالح عمومی، قانونی، شخصی و سازمانی باید به گونه‌ای توجه شود که هیچ یک بر دیگری غلبه نکند و توجه به یکی موجب غفلت از دیگری نشود، بلکه هر کدام مکمل دیگری شود و مجموعه‌ای متکامل و متعادل را به وجود آورد. در برخی جوامع، سازمانها آن چنان حاکمیت و سلطه‌ای به دست آورند که انسانها را اسیر و برده خود می‌کنند.

۴- مراقبت و نظارت را از یاد مبرید

۵- مشورت با علما و دانشمندان را فراموش نکنید

۶- به خاطر داشته باشید که شما امامت‌دار مردم هستید.

این شغل سازمانی امامتی است، نزد شما، نه فقط وسیله امرار معاشتان.

ت- مصلحت شخصی، اسحاج میان افراد و اعضای

جامعه و پیوند آنها با دولت به حکومت بی‌و و توان می‌بخشد هرگاه ارزشها و انتظارات فردی و ارزشهای مورد قبول جامعه و سازمانها یکسان باشند دیگر نسی توان بین مصلحت شخصی و سازمانی و عسوس هر قلی قابل شد ارزشهایی فردی محسوب می‌شوند که اگر افراد آنها را در سازمان رعایت کنند موجب تسهیل امور دولتی و سازمانی و برداشتن گامهایی در جهت مصالح عمومی در جامعه می‌شود.

در سخنان گنجینه‌دار علی (ع) بسیار در این زمینه توصیه شده است که به بیان برخی از آنها می‌پردازیم:

۱- هر کس، خود را میان خویش و دیگری میزاس بشمارد، پس آنچه را برای خود دوست می‌داری برای جز خود دوست یاز و آنچه تو را خوش نیاید برای او ناخوش شمار و ستم مکن چنانکه دوست نداری بر تو ستم زود و نیکی کن چنانکه دوست می‌داری به تو نیکی کنند و بدان که خود بدستی، آدمی را از راه راست بگرداند. (نامه ۳۶، ص ۳۶۱)

۲- هنگام خشم خوشتنار باش و تندی و سرکشی مبر و دست فخر پیش مدار و تیزی زبان بگذار. (نامه ۵۴، ص ۳۲۵)

۳- بدانگان خفا بطلبد که بر میزکاری خالصی است چون در استوار و سناپز سایی خالصی پس بنیاد و خوار، نه ساکنش را از آسیب نگاهبان است و نه کسی که بتوان بنام برد در امان است. با بهره‌زکاری توان ریشه خطها را برید و با یقین به نهایت درجه بلند، توان رسید، (خطبه ۱۵۷، ص ۱۵۷)

خانه دنیا را زیان کرده‌ای و شانه آخرت را از دست داده‌ای (نامه ۳، ص ۲۷۲)

۸- همانا من به خدا سوگند می‌خورم، سوگندی راسته اگر مرا خیر رسد که تو در فین مسلمانان آنچه بدون جنگ نصیب مسلمانان شود) لندک یا بسیار خیانت کرده‌ای، چنان بر تو سخت گیرم که لندک مال منی و درممانه به هزینة عیال و خوار و پریشانحال. (نامه ۲۵، ص ۲۸۳)

۹- مبنای رو باش و از زباده روی و اسراف دست بندار و امروز، فردا را به خاطر آرزو از مال نگاه دار چندانکه تو را کارساز است. (نامه ۲۱، ص ۲۸۳)

۱۰- اما بعد، واگذارن آدمی آنچه را به عهده دارد و عهده‌دار شدن وی کاری را که دیگری باید بکارد، سائولسی است آشکار و اندیشه‌های تبه و نابکار (نامه ۶۱، ص ۳۲۶)

۱۱- پس بر کارهای آنان مراقبت‌دار و نظری راستگو و وفا پیشه برایشان بگذار که مراقبت نهایی تو در کارهاشان، و ادا کننده آنهاست به رعایت امامت، و مهربانی است بر رعیت. (نامه ۵۴، ص ۳۳۳)

همان گونه که از سخنان مولانا علی (ع) مستفاد می‌شود، مصلحت سازمانی و حرفه‌ای در موارد زیر خلاصه می‌شود:

بصیرت مدیران و کارگزاران و محور بودن آنان در امور، مشورت با دانشمندان، هر هیز از اسراف، اسحاج دادن آموزی که بر عهده آنان است، و نظارت بر انجام صحیح آن‌امور.

### مصلحت سازمانی و حرفه‌ای

- مدیران و رهبران سازمان همچون رشته‌های تسبیح‌اند، وحدت بخش و انجام دهنده، پس محور سازمان باشید و نیروهای را متفق و متحد سازید.
- به هر کس در سازمان کاری در خور او محول کنید.
- از اسراف بهره‌زید.
- حافظ بیت‌المال و اموال سازمان باشید.

نظام حکومتی ایجاد کند. منشور اخلاقیات سازمانی اجنا جهت‌گیرهای ارزشی - اعتقادی موجب می‌شود تا رفتارها و اعمال مأموران حکومت و سازمانهای بخش عمومی به گونه‌ای شکل گیرد که مابۀ مباحثات و سرپسندی نظام و رضایت و خشنودی اهل جامعه شود. الگوهای ارزشی - اخلاقی در منشور اخلاقیات تبلور پیدا می‌کنند و معیارهایی را برای هدایت مدیران، کارگزاران و سیاستگذاران حکومتی به دست می‌دهند.

در این مقاله، با بهره‌گیری از کلام مولانا علی (ع) به عنوان یک بافت اسجاسم دهنده و وحدت بخش که مصالح چهارگانه را در منظومه‌ای واحد و با جهت‌گیری ارزشی ویژه قرار می‌دهد، کوشش شد تا منشور منسجمی از اخلاقیات سازمانی برای جامعه امروز کشور ارائه شود. ابعاد چهارگانه این منشور به گونه‌ای با هم پیوند خوردند که تعارض و تضاد ایجاد نشود و شاید این موضوع مهمترین وجه تمایز منشور اخلاقیات سازمانی ارزشی - اعتقادی با سایر منشورهای اخلاقیات سازمانی باشد. این منشور، مجموعه راهنمودهایی را عرضه می‌کند که عملکرد و اقدامهای صحیح کارگزاران حکومتی را به صورتی روشن و شفاف مشخص می‌سازد و معیارهایی را برای انتخاب و تصمیم‌گیری در اختیار آنان قرار می‌دهد که مصالح جمعی و فردی، حکومتی و سازمانی، و قانونی و حرفه‌ای را به همراه هم تحقق می‌بخشد. البته آنچه در این مقاله ارائه شد اجمالی است در چهارچوب اولیۀ منشور اخلاقیات سازمانی باشد که با مساعی فکری و علمی اندیشمندان و پژوهشگران این راه ادامه یابد و منشور اخلاقیات سازمانی متناسب با جامعه متعالی امروز کشور تدوین و تنظیم شود. □

۴- و بهره‌یز از خود پسندیدن و به خودپسندی معطش بودن و ستایش را دوست داشتن که اینها همه از بهترین فرصتهای شیطان است تا بتازد، و کرده نیکوکاران را نابود سازد، (نامه ۵۳، ص ۳۲۰).

۵- خوشا به حال کسی که خود را کوچک شمارد و کسب و کارش پاک و نیش پسندیده و خلقش نیکو باشد، (حکمت ۱۱۸، ص ۱۱۲۳).

۶- نشانه ایمان آن است که راست گفتن را در جایی که به تو زبان می‌رسد، بر فروغ گفتن در جایی که سود می‌دهد ترجیح دهی، (حکمت ۲۵۰، ص ۱۲۹۶).

۷- پس نیکوترین اندوخته خود را کارهای نیک بدان و هوای خویش را در اختیار گیر و بر نفس خود بخیل باش و زمام آن را در آنچه برایت رواست رها مگردان. (نامه ۵۳، ص ۳۲۶).

بدینسان، مصلحت شخصی در سخنان امیر مزمان به گونه‌ای روشن و دقیق ترسیم شده است که می‌تواند بخش اصلی منشور اخلاقیات سازمانی ما را تشکیل دهد.

#### مصلحت شخصی

- در انجام امروز، خودپسندی پیشه نکند.
- خوبشندار و شکیا نباشد.
- برهیزکاری را در همه کارها از یاد میرید.
- راستگو و درستکار باشی و کردارشان را نیکو گردانی.

#### منشور چهار وجهی اخلاقیات سازمانی، زیستۀ جامعه امروز

مدیران، سیاستگذاران و کارگزاران بخش عمومی و سازمانها در زیر ذره بین مردم و جامعه قرار دارند و هر حرکت و رفتار آنان می‌تواند، حساسیتهای زیادی را در جامعه نسبت به

منابع

- محمد رفیعی، ابوالحسن (گردآورنده)، *نهج البلاغه*، ترجمه دکتر سید جعفر شهیدی، تهران، سازمان انتشارات و آموزش انقلاب اسلامی، ۱۳۶۸.
- جعفری، محمد تقی، *حکمت اصول سیاسی اسلام*، تهران، بنیاد نهج البلاغه، ۱۳۶۹.
- الوائلی، سید مهدی، *الضرورت تدوین منشور اخلاقیات سازمانی*، *شعول راه‌آبی*، دوره ۵، شماره ۱، آذر ۱۳۷۷.
- Denhardt, K.G., *Ethical Frontiers in Public Management*, San Francisco: Jossey - Bass, 1991.
- Dabel, J.P., *PAR*, Vol. 50, May - June 1990.
- Frederickson, H.G., *PAR*, Vol. 50, March-April 1990.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رتال جامع علوم انسانی